

## ” الرضا الوظيفي وأثره على الإلتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران دراسة تحليلية ( بالتطبيق على مجمع الطالبات - جامعة نجران ) ”

دكتورة / أمل ظافر الشهري / دكتورة / فاديه عبد الله الضواأمين

### • مستخلص البحث باللغة العربية :

هدف البحث إلى التعرف على القوانين واللوائح الوظيفية بالجامعات السعودية بما فيها جامعة نجران ومدى إلمام بعض منسوبي الجامعة ( أعضاء هيئة التدريس ) بتلك القوانين واللوائح بالإضافة إلى المهام والواجبات لكل فئة من الفئات ( قيد الدراسة ) . ومدى الرضا الوظيفي المرتبط بالجانب التطبيقي لتلك القوانين واللوائح وبناء عليه ظهرت مشكلة البحث والمتمثلة في ( تأثير الرضا الوظيفي على الأداء ) وبالتالي التأثير على الإلتقان بالكلية قيد الدراسة .

ولكل ما ذكر سابقا سعت الباحثتان لإيجاد آلية مقننة للتعرف على مدى الرضا الوظيفي لبعض منسوبي الجامعة ، وإمكانية إيجاد الحلول التي تناسب الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة . واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ويمثل المجتمع بعض منسوبي الجامعة ( أعضاء هيئة التدريس ) بمجمع الطالبات ، تم أخذ عينه عشوائية من المجتمع المحدد . وكانت الوسيلة المتبعة لجمع تلك البيانات هي الاستبانة ( المكونة من جزأين ) تمثل الأولى : التعرف على القوانين واللوائح ، وتمثل الثانية : مدى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه ( الرواتب ، البدلات ، الحوافز ، ساعات العمل ، المناصب الإدارية ، المسمى الوظيفي وغيرها ) وأثر كل ذلك على الإلتقان .

والمرحلة الأخيرة من الدراسة هي : مرحلة التحليل الإحصائي واستخراج النتائج ثم التوصيات والمقترحات .

أهم نتائج الدراسة :

- ◀ لا تأثير للخبرة والكلية على المعرفة بالقوانين ، اللوائح وبالتالي على الرضا الوظيفي والإلتقان .
- ◀ عدم الإلمام بنود العقد وصياغته ( بدرجة كبيرة ) لغير السعوديين .
- ◀ عدم الإلمام بالحقوق والواجبات ( للسعوديين وغير السعوديين ) .
- ◀ عدم الإطلاع على اللائحة وشروط التوظيف قبل وأثناء وبعد توقيع العقد ( لغير السعوديين ) .
- ◀ أكدت الدراسة على أن العوامل ذات الصلة بالجوانب الأكاديمية ، التدريسية والبحث العلمي أكثر تأثيرا على الرضا الوظيفي من غيرها ( كالجوانب الوظيفية ، الإدارية والخدمات ) ( للسعوديين غير السعوديين ) .
- ◀ تأجيل أو عدم انجاز المعاملات يؤثر سلبا على الإلتقان ( للسعوديين وغير السعوديين )

### Abstract

The research aimed to identify the employment laws and regulations in Saudi Universities including the University of Najran. It also aimed to identify the extent of familiarity of some of the university employees of such laws and regulations, and the functions and duties of each of the categories (under study) and the percentage of job satisfaction on the applied side of the laws and regulations. Based on all this, the research problem (the impact of job satisfaction on perfection), (and therefore quality) emerged

.For what mentioned above , the researcher sought to find a codified mechanism to identify the extent of job satisfaction for some university employees and the possibility of finding a solution that fit the material and human resources available ,the researcher followed the descriptive analytical approach , the targeting groups of the of the study was the university teaching staff (Girls campus) , the means used to collect these data is the questionnaire (consisting of two parts), the first one representing: the extent to identify the laws and regulations, and the second representing: the extent of job satisfaction (salaries, allowances, incentives, working hours, managerial positions, job title, etc ,) and its impact on the perfection. the final stage of the research was the stage of statistical analysis and then extract the results , recommendations and suggestions. The most important results of the study:

- Experience and college do not have impact on the extent of familiarity with laws, regulations , functions, duties and perfection.
- Lack of familiarity with the terms of the contract .
- Lack of knowledge of rights and duties.
- Lack of awareness of laws and employment conditions before, during and after the signing of the contract.
- The study confirmed that the factors relevant to academic, teaching and scientific research have more impact on job satisfaction than other factors (the functional, administrative).
- Delay or non-completion of the transaction has negatively affects on the perfection.

#### • الإطار العام للبحث :

#### • المقدمة :

تضطلع مؤسسات التعليم العالمي بدور مهم و فعال في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة، فهي التي تعنى بإعداد أجيال المستقبل وتأهلهم للعمل والبناء. ومن هنا تأتي أهمية عضو هيئة التدريس في هذه المؤسسات التعليمية لكونه الأداة الفعالة التي تؤدي بالجامعة إلى الاضطلاع بمسؤوليتها وحمل رسالتها الرامية إلى تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض نحو التقدم العلمي. وحيث إن الجامعة تعتبر مركزا مهما من مراكز البحث العلمي، فهي الأساس في نشر ثقافة البحث العلمي، وهي أهم المؤسسات العلمية التي تقوم بوظيفة البحث العلمي في كافة المجتمعات، وتقوم بإعداد الكوادر التي تتحمل المسؤولية في مواقع مختلفة، ويقوم أعضاء هيئة التدريس بالدور الرئيس في إعداد الدراسات العلمية في شتى المجالات العلمية المختلفة، ومن المعروف أن الكفاءات الجيدة، إذا توافرت، لا تستطيع أن تعمل بمعزل عن المناخ الذي يهيئ لها الظروف المواتية للتعبير عن طاقاتها والوصول بها أعلى مستويات الإنتاجية، فإنه من اللازم أن تتوفر لهذه الكفاءات الأجواء العلمية الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية وتحقيق معدلات مرتفعة من الأداء والإنتاج العلمي، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، والذي يسهم في إضفاء الجودة والفاعلية على

مخرجات نظام العملية التربوية والتعليمية وإنجاز هدف مهم من أهدافها المنشودة، وانطلاقاً من أهمية دور أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران ودور الإدارة العليا في هذه الجامعة في تهيئة الظروف الملائمة والتي تساعد على زيادة فاعليتها وتطورها ، وتحسين الأداء العلمي والإداري وتحقيق التنمية المطلوبة، فقد هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على هذه الظروف والعوامل المحيطة بأعضاء هيئة التدريس عن طريق التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وكذا مستوى الأداء والإتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران والعلاقة بينهما ودراسة الرضا الوظيفي إنما هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل والتعرف من خلالها على الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للجامعة، كما هدفت هذه الدراسة أيضاً إلى التعرف على تأثير بعض المتغيرات كالجانب الخدمي والترفيهي وتأثيرهما على كل من مستوى الرضا الوظيفي و مستوى الإتقان لأعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران إلى جانب التعرف مقترحات أفراد الدراسة فيما يتعلق بزيادة مستوى الرضا الوظيفي، وكذلك مقترحاتهم لتطوير الأداء، و تم وضع أسئلة لتحقيق هذه الأهداف.

#### • أسئلة البحث :

- تمثلت مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :
- « هل منسوبي جامعة نجران ( أعضاء هيئة التدريس من السعوديين والمتعاقدين ) ملمون بالقوانين واللوائح الوظيفية بالجامعات السعودية ؟
  - « هل المهام الوظيفية لبعض منسوبي الجامعة ( أعضاء هيئة التدريس سعوديين و متعاقدين ) واضحة ؟
  - « هل منسوبي ( أعضاء هيئة التدريس سعوديين و متعاقدين جامعة نجران ) راضون وظيفياً ؟
  - « هل يؤثر الرضا الوظيفي على الأداء بالجامعة ؟

#### • أهداف البحث :

- يهدف البحث إلى :
- « ترقية أداء بعض منسوبي الجامعة ( بعد المعرفة التامة بالقوانين واللوائح )
  - « ضرورة تطبيق معايير الجودة الشاملة .
  - « الحد من ظاهرة المطالبات الفردية والمساواة في الحقوق والواجبات .
  - « المقارنة بين الرضا الوظيفي للفئات قيد الدراسة ( سعوديين و غير سعوديين )
  - « الاهتمام بالجوانب المهملة ( كالأنشطة و المجتمع ) كمكمل للعمل الوظيفي .
  - « آراء بعض منسوبي الجامعة ( فيما يتعلق بتطبيق القوانين و اللوائح ) من خلال النتائج البحثية .
  - « وضع التوصيات و المقترحات الضرورية لتطوير العمل ( على ضوء الدراسة )

#### • أهمية البحث :

- نبعت أهمية البحث من :
- « التعرف على القوانين و اللوائح الوظيفية بالجامعات السعودية ( بما فيها جامعة نجران ) .

- ◀ معرفة الحقوق و الواجبات لكل فئة من فئات الجامعة .
- ◀ التعرف على مطالب و طموحات بعض منسوبي الجامعة وإمكانية تحقيقها
- ◀ محاولة الوصول إلى الحد المناسب من الرضاء الوظيفي .
- ◀ ممارسة التعليم بهدف الإتقان .

#### • خطة العمل :

#### • منهج الدراسة :

- تبنى الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي .

#### • حدود الدراسة :

- ◀ أولاً : الحدود الرمائية :يستغرق المشروع عاما دراسيا كاملا .
- ◀ ثانيا: الحدود المكانية : مجمع الكليات – جامعة نجران .

#### • مجتمع الدراسة :

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحثان على أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ويشمل مجتمع البحث على: عضوات هيئة التدريس بكليات مجمع الاثابية – جامعة نجران والمكون من خمس كليات هي:- ١ / كلية التربية ٢٠ / كلية العلوم الإدارية ٣ / كلية العلوم الصحية ٤ . / ٤ كلية المجتمع ٥ / كلية الحاسب الآلي و نظم المعلومات .

العدد الكلي للأعضاء	الكلية
٣٠	كلية التربية .
٣٠	كلية العلوم الإدارية .
٢٠	كلية العلوم الصحية .
٢٥	كلية المجتمع .
١٢	كلية الحاسب الآلي و نظم المعلومات .
١١٧	المجموع

#### • عينة البحث تتمثل في :

- أعضاء هيئة التدريس .
- ◀ السعوديون .
- ◀ المتعاقدين ( غير السعوديون ) .

#### • مبررات اختيار العينة :

- ◀ تمثل تلك العينة مجتمع البحث وهم أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران
- ◀ تعتبر الفئة المؤثرة على الجودة بالجامعة .
- ◀ للمقارنة بين الفئات (قيد الدراسة ) من حيث القوانين و اللوائح و مدى الرضا الوظيفي

#### • أدوات الدراسة :

- تم تصميم استباننتين ( كمرحلة أولية ) لجمع المعلومات و تفاصيلهما كالآتي :

وجه المقارنة	استبانة (١)	استبانة (٢)
الفئة المستهدفة	غير السعوديين (متعاقدين)	السعوديين
معلومات بناء الاستبانة	لائحة توظيف غير السعوديين	لائحة توظيف السعوديين
عدد المحاور	ثلاثة محاور (الوجود عقد العمل)	محوران فقط (لا يوجد عقد عمل)
سنوات الخبرة	داخل و خارج المملكة	داخل المملكة فقط

أما المرحلة الثانية فكانت عبارة عن استبانة مشتركة بين الفئتين ( لأنها تقيس الرضا الوظيفي وأثره على الأداء وبالتالي يؤثر على الإتقان ) .

### • المصطلحات ذات الصلة بالبحث :

#### • ١ / الجامعة :

الجامعة مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية. وتمثل الجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي. وتطلق أسماء أخرى على الجامعة وبعض المؤسسات التابعة لها مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، مجمع الكليات التقنية، المدرسة العليا .

#### • ٢ / الوظيفة اصطلاحاً :

هي وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر

#### • ٣ / مفهوم الرضا الوظيفي :

عرف بأنه : اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفضية المتعلقة بالوظيفة" ، كما عرفه البعض : بأنه " موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله" ، ويعرفه نادر أبوشيخة بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفضية المتعلقة بالوظيفة (نادر أبوشيخة ، ١٩٩٨ : ١٣) ، ويعرفه محمد التويجري بأنه: موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله (محمد التويجري ، ١٩٨٨ : ٤٨) ، ويعرفه حسن حسان وعبدالعاطي الصياد بأنه: مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية (حسن حسان وعبدالعاطي الصياد ، ١٩٨٦ : ١٢٥) ، ويعرفه منصور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (منصور المعمر، ١٩٩٣ : ١٩) ، وتعرفه مريم بخاري بأنه: تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية (مريم بخاري ، ١٩٨٦ : ٣٠) ، و من التعريفات السابقة نخلص إلى أن الرضا الوظيفي هو : إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها و نتج عن ذلك نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام.

١ - فاديه عبد الله الضو ، تقويم الامتحانات العملية لطلاب كليات التربية بالجامعات السودانية ، بحث

تكميلي غير منشور -نيل درجة الماجستير ، كلية التربية ، جامعة الخرطوم ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠ . ١

٢ - فاديه عبدالله الضو ، مرجع سابق ، ص ٢٢ .

٣ - صلاح الدين محمد عبدالباقي، الرضا الوظيفي في المنظمات ، الدار الجامعية ، الأسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٣٢١

#### • العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ٤ :

- « عوامل شخصية والتي تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات واتجاهات العاملين
- « عوامل تنظيمية والتي تتعلق بشروط و لوائح العمل .
- « عوامل بيئية والتي تتعلق بالظروف البيئية المحيطة بالعمل .

#### • ٥/ الإقتان ٥:

أمر الرسول ( صلى الله عليه و سلم ) عباده بالإحسان في أعمالهم، قوله (( إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه )) أي عمل، و النكرة عملاً في هذا السياق تفيد العموم، ولذلك فإن الله . سبحانه وتعالى . يحب من سلوك المؤمن الإقتان، وهذا يشمل أعمال الدنيا وأعمال الآخرة، والله تعالى كتب الإحسان على كل شيء، كما في صحيح مسلم. بمعنى أنه أوجب عليكم الإحسان في كل شيء من أعمالكم،

#### • أولاً الدراسات العربية :

دراسة (نصر الدين، ١٩٩٢) بعنوان ٦: "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية" وقد استهدفت الدراسة اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدمه ، وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية المؤثرة على أعضاء هيئة التدريس و على مستوى الرضا الوظيفي ، بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات والتي قد تفيد واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطاً وان من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والترتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي بشكل عام.

دراسة العنزي ( ١٤٢١ هـ ) ٧: والتي كانت بعنوان " العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية " وهدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية ، والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف ( الجنس المؤهل العلمي ، الخبرة الإدارية ) . والتعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية والرضا الوظيفي لديهم . وتكونت عينة الدراسة من ( ٤٢ ) مديراً ومديرة بواقع ( ٢٠ ) مديراً و ( ٢٢ ) مديرة للمرحلة الثانوية من قطاعات عرعر وطريف ورفحاء والعيقلية . وكانت أهم نتائج الدراسة :

- ٤ - أحمد صقر عاشور، السلوك الانساني في المنظمات ، القاهرة ، دار النهضة ، ١٩٨٢ ، ص ١٤٠ .
- ٥ - نيدة محمد نيد ، مهارات ادارة الصراع ، دار الكتب ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، ١٩٩٧ ، ص ٥٣٩ .
- ٦ - نصر الدين ، سمير عبدا لله ، (١٩٩٢) . الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية . رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الاقتصاد والإدارة
- ٧ - الشيخ خليل ، جواد محمد ، و شريير ، عزيزة عبد الله (٢٠٠٨) . الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين . مجلة الجامعة ، المجلد السادس شهر ١٤٢٩ / ٢٠٠٨ م الدراسات الإنسانية العدد الأول

« الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة .  
« لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى ( الجنس ، المؤهل العلمي ) في جميع أبعاد المقياس المتبعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس .  
« لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة الإدارية وذلك بجميع أبعاد المقياس بخلاف البعد الثالث ( المسئولية . الاعتراف والتقدير . العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين ) وأيضاً في البعد الرابع ( الطرق المتبعة في الإشراف ) .  
« لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك لمجتمع الدراسة بأكمله أو للمديرين فقط أو للمديرات فقط ، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو للدرجة الكلية للمقياس .

دراسة ( إبراهيم ، ٢٠٠٣ ) بعنوان ٨: " نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي : دراسة حالة . كلية التجارة . جامعة النيلين " ، ويهدف هذا البحث إلى توضيح أثر نظم الحوافز على درجة الرضا الوظيفي للموظفين والخروج بمقترحات وتوصيات تساهم في وضع نظام للحوافز ينال رضا الموظفين بالجامعة ، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : إن الموظفين العاملين في كلية التجارة بجامعة النيلين غير راضيين (الأغلبية) عن نظام الحوافز المطبق في الجامعة ، و إجماع الموظفين على أن هناك عدد من السلبيات في نظام الحوافز المطبق بالجامعة مثل (الشعور بعدم وجود حوافز ، عدم وجود معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين عدم تطبيق الحوافز بالعدل ، وجود عوامل شخصية في تطبيق الحوافز) ومن النتائج أيضاً أن غالبية الموظفين يرون أن الحوافز الممنوحة لهم غير كافية وأن هناك أنواعاً أخرى من الحوافز يجب أن يحصلوا عليها ، و لذلك توصل البحث إلى أن الحرمان من الحافز يؤدي إلى (التأثير على درجة التعاون بين الزملاء زيادة حدة الصراع داخل الجامعة ، كما يؤثر أيضاً على التأثير على درجة الولاء للجامعة وعلى درجة الاستقرار فيها .

دراسة (الشهري ، ٢٠٠٤) بعنوان ٩: "أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي لمعهد الإدارة العامة (المركز الرئيسي . فرع جدة والدمام) وما يتسم به من خصائص إيجابية أو سلبية ، وتوصلت الدراسة إلى : أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح الدور الوظيفي للموظف وبين الرضا الوظيفي لديه ، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فهم المحتوى الوظيفي من قبل الموظف وبين الرضا الوظيفي لديه كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي في المعهد وبين الرضا الوظيفي لدى موظفيه كما يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المكافآت المعمول بها في المعهد وبين الرضا الوظيفي لدى الموظفين ، كما يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العلاقات السائدة بين الأفراد في المعهد وبين رضاهم الوظيفي ، كما أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية (المكان ، الإضاءة ، التهوية ، الأثاث) وبين الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المعهد .

- ٨- إبراهيم ، احمد عثمان (٢٠٠٣). نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين. رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية
- ٩- الشهري، عبد الله بن محمد عامر، (٢٠٠٤). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز ، رسالة ماجستير

**دراسة (الشيخ خليل و شريير، ٢٠٠٨) بعنوان ١٠: "الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين"** هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (١٨) مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي

#### • **ثانياً : الدراسات الأجنبية :**

« **دراسة (كونوي وزميلاتها) ١١** نموذجاً للرضا الوظيفي يتضمن سبعة عشر جانباً لقياس الرضا الوظيفي من أبرزها: الترقية، فرص التدريب، الاستقلالية، مجموعة العمل، الإشراف، الإدارة العليا، الأجور، الأمن الوظيفي، أسلوب تنظيم العمل، الالتزام التنظيمي وغيرها (العمرى، ١٩٩٢، ص١٦).

« **دراسة (فريدريك تايلور عام ١٩١١م) ١٢:** ركز على أهمية الحوافز المادية حيث افترض أن الموظفين كسالى ولا يمكن تحفيزهم إلا من خلال الرواتب والحوافز المادية فقط. ولذلك اقترح تايلور على تقسيم العمل والوظيفة لأجزاء صغيرة ومن ثم دمج هذه الأجزاء ثانية بشكل فعال وقد أطلق على هذه العملية اسم دراسة الحركة والوقت إلا أن هذه النظرية انتقدت بسبب تركيزها على طريقة واحدة وهي الحوافز.

« **دراسة (سارة سميث، وزميلاتها، ١٩٨٦) ١٣** بعنوان: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي"، هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وتوصلت إلى: أن هناك خمس جوانب رئيسية تحدد الرضا الوظيفي وهي: طبيعة العمل، الراتب، الإشراف، التقدم الوظيفي، وزملاء العمل.

١٠- الشيخ خليل، جواد محمد، وشريير، عزيزة عبد الله، (مرجع سابق، ٢٠٠٨)  
١١- العمرى، عبید بن عبدا لله (١٩٩٢). بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية. كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

12 Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C &, Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, ٣٤ - ١٧، (١)٨٣،  
13 Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M &, Paul, K. B . (1989). (Constitution of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-20012



### • مراحل الدراسة :

- تحتوي الدراسة أربعة مراحل هي :
- « المرحلة الأولى: التعرف على القوانين واللوائح بالجامعات السعودية ( بما فيها جامعة نجران ) .
- « المرحلة الثانية: التعرف على الحقوق والواجبات .
- « المرحلة الثالثة: التعرف على ( مدى تأثير الرضاء الوظيفي على الإلتقان ) .
- « المرحلة الرابعة: استخلاص النتائج، التوصيات، المقترحات و الملاحق

### • مفهوم الرضا الوظيفي ١٤: المبحث الأول :

عرف على أنه : " اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد و يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة" ، كما عرفه البعض بأنه: " موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله" ، و من التعريفات السابقة نخلص إلى أن الرضا الوظيفي هو : ؛؛ إحساس داخلي للفرد متمثل في الشعور بالارتياح نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات من خلال ممارسته للمهنة . و نتج عن ذلك نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من خلال الواجبات والمهام ؛؛ .

### • كيفية قياس الرضا الوظيفي ١٥ :

كما ذكر سابقا ( فالرضا الوظيفي ) يتأثر بعوامل كثيرة و من أهمها الجانب الشخصي والانفعالي و لهذا السبب يصعب قياسه ولكن يمكن تحديد العوامل المؤثرة عليه تأثيرا مباشرا ( ما أكدته الدراسات السابقة ) فمنهم من اعتبر الرضا الوظيفي متغير مستقل يؤثر في سلوك العمال : كالأداء ، التغيب سير العمل وأحيانا أخرى ينظر إليه على أنه : متغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت ونظام اتخاذ القرارات وغيرها .

### • العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ١٦ :

- « عوامل شخصية و التي تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات واتجاهات العاملين
- « عوامل تنظيمية و التي تتعلق بشروط و لوائح العمل .
- « عوامل بيئية و التي تتعلق بالظروف البيئية المحيطة بالعمل .

للرضا الوظيفي آثار إيجابية على المؤسسات و تطورها من خلال العوامل الآتية :

- « الأداء : يقصد بالأداء : " إمكانية قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة المكونة للعمل من حيث الكم والنوع" . فقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعا لكثير من الأعمال والبحوث فمنهم من يرى أن للرضا الوظيفي تأثير على الأداء ( سلبا أو إيجابا ) و هذا ستبحثه الدراسة .

١٤ جمال محمد مرسي، الرضا الوظيفي،الدار الجامعية ،الاسكندرية،٢٠٠٣،ص٢١  
١٥ هشام محمد صبري ، الأساليب المختلفة لإدارة الصراع التنظيمي وأثرها على درجة رضا العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ١٩٩٤م،ص٦٠٠ .  
١٦ نجوى نعيم أبو رمضان، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين،٢٠٠٤،ص٣٤ .

« الحوافز: هي مجموعة من العوامل الخارجية المقدمة من المؤسسة والقادرة على إثارة القوى الفعلية الحركية المنتجة في الفرد والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته باتجاه مستوى معين من الأداء وتعتبر الحوافز (المادية وغير المادية) ذات أثر فعال على الرضا الوظيفي .

« الترقية: يقصد بها: " تكليف الموظف بأعباء و مسئوليات أكبر من وظيفته الحالية ودرجة أعلى من درجته " . و للترقية أثار ايجابية على الرضا لأنها ترتبط بزيادة المرتب و المكانة الاجتماعية المرموقة بالإضافة إلى تنمية قدرات الموظف و لذلك ندعو المؤسسات إلى مراعاة هذا الجانب المؤثر على الرضا الوظيفي .

« تنظيم العمل و ظروفه: يعتبر تنظيم العمل من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لأنه متعلق بالجانب النفسي بالإضافة إلى الاجتماعي و الذي التي يؤثر على سلوك الموظف و لا يقل أهمية عن الجانب المادي . فمعظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال أكدت على وجود علاقة بين نمط تنظيم العمل و رضا الموظفين كاحترام المتبادل بين الرئيس و المرؤوس ينعكس إيجابا على العمل ، و يرتبط بهذا الجانب العائد المادي ( و تشمل الرواتب الحوافز و البدلات و غيرها ) و المعنوي . فللجماعات و العلاقات الاجتماعية والشخصية تأثير على الأداء .

« القوانين و اللوائح: فللقوانين و اللوائح الأثر الكبير على الأداء فكلما كانت مرنة، قابلة للتطبيق ،مواكبة للعصر و ملبية لاحتياجات الموظف كلما أثرت إيجابا على الرضا الوظيفي . فللجماعات تأثير على سلوك الأفراد بصفة عامة و على رضاهم بصفة خاصة، حيث تؤثر جماعات العمل على الأداء و العلاقات الشخصية و الاتصالات و الدافعية و هي كلها ذات علاقة بالرضا الوظيفي .

« ساعات العمل و محتواه: يجب أن توضح مهام و أعباء كل فئة حتى يتسنى للمؤسسة الثواب و العقاب بالإضافة إلى تقسيم و تنظيم العمل بما يتناسب و إمكانيات كل فرد مع مراعاة التنوع حتى لا يشعر الموظف بالملل و الروتين اليومي

## • البحث الثاني: الإتيقان ١٧

### • الإتيقان في القرآن الكريم و السنة الشريفة:

إن المتأمل إلي خلق الله ( عز و جل ) يلاحظ حسن الخلق ، و كما قال الله . عز و جل . { صنع الله الذي أتقن كل شيء } ١٨ (النمل: من الآية ٨٨) فأحسنه وجوده و أتقنه، وجعله بديعا في هيئته و وظيفته على حسب ما تقتضيه حكمته سبحانه و تعالى، يتجلى إتيقان الله . عز و جل . في هذه المخلوقات التي خلقها ، كما أمر عباده بالإحسان في أعمالهم، قوله ( إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه ) أي عمل، لأن النكرة عملا في هذا السياق سياق الشرط تفيد العموم، ولذلك فإن الله . سبحانه و تعالى . يحب من سلوك المؤمن الإتيقان، وهذا يشمل أعمال الدنيا

١٧- هشام محمد صبري ، مرجع سابق ، ص ٣٤٥

١٨- (القران الكريم) .

وأعمال الآخرة، والله تعالى كتب الإحسان على كل شيء، كما في صحيح مسلم. يعني أوجب عليكم الإحسان في كل شيء من أعمالكم، على بمعنى في، والمراد بالإيجاب النذب المؤكد، وهذا الحديث يدل على وجوب الإحسان لكن في كل شيء بحسبه، كما ذكر ابن رجب رحمه الله. فالسليم مطالب بالإتقان في أعمال الدنيا والآخرة، إككاما وإكمالا، تحسينا وتجويدا، وإتقانا، فحق عليه أن لا يأتي بشيء من أعماله إلا صححه وأكمله وكمله، ولذلك يقبل ويكثر ثوابه، والإحسان والإتقان والإكمال والتجويد والتحسين، هذا الآن مما يتنادى به البشر، في التخطيط والتنفيذ، وقد جاء الإسلام بذلك من قديم، قال أحد السلف: لا يكن هم أحدكم في كثرة العمل ولكن ليكن همه في إحكامه وتحسينه. وإتقان العمل يكون: بإحكام الشيء وضبطه على أحسن وجه. وإكماله وعدم تركه ناقصا قال - عليه الصلاة والسلام -: ((مَثَلِي وَمَثَلُ الْأَنْبِيَاءِ مِنْ قَبْلِي، كَمَثَلِ رَجُلٍ بَنَى بَيْتًا فَأَحْسَنَهُ وَأَجْمَلَهُ، إِلَّا مَوْضِعَ لَبْنَةٍ مِنْ زَاوِيَةٍ مِنْ زَوَائِهِ، فَجَعَلَ النَّاسَ يَطُوفُونَ بِهِ وَيَعْجَبُونَ لَهُ، وَيَقُولُونَ: مَا رَأَيْنَا بَيْتًا أَحْسَنَ مِنْ هَذَا إِلَّا هَذِهِ اللَّبْنَةَ، هَلَا وَضَعْتَ هَذِهِ اللَّبْنَةَ، فَأَنَا اللَّبْنَةُ وَأَنَا خَاتَمُ النَّبِيِّينَ))  
١٩ رواه البخاري ومسلم .

#### • الإتقان والجودة ٢٠:

ظهر في هذا الزمان مصطلح (الجودة) (الجودة النوعية - الجودة الشاملة وجعلوا لذلك مقاييس وجوائز، جائزة الجودة النوعية، مؤتمر الجودة الشاملة مفاهيم إدارية في الإدارة الحديثة، وهي موجودة في دين الإسلام من زمان والحديث عن الجودة والإتقان أصلا هو حديث إسلامي، مجالات الإتقان كثيرة نحن ذراها في العبادات بأنواعها، فمثلا في الوضوء يقول النبي - عليه الصلاة والسلام: ((مَنْ نَوَّضًا فَأَحْسَنَ الْوَضُوءَ خَرَجَتْ خَطَايَاهُ مِنْ جَسَدِهِ))

#### • الإتقان في مجال التعليم ٢١:-

العلم لا بد فيه من الإتقان، بأي شيء، بمراجعة الحفظ، بالفهم والتدبر فيه، وبالنظر والمطالعة والمذاكرة، وبالعمل به، وبتدريسه والاستعانة بذلك على تنبيته، والإتقان في طلب العلم بالبدء بالأصول والقواعد، قال العلماء: من لم يتقن الأصول؛ حرم الوصول فالإنسان ينال رضا الله، وتحصل البركة والرفعة في الآخرة والدنيا وتتحقق مطالب الشريعة، وإذا كان الإتقان في طلب العلم والتعليم والحديث والقرآن والتجويد كيف ستكون قوة الأمة ؟ إذا كان الإتقان في الدعوة، إتقان أساليب الدعوة، بعد إتقان منهج الدعوة، طرق الدعوة، وسائل الدعوة، التبليغ، الداعية بناء الدعوة، التربية، بناء المربين، التربية أحكام التربية وإتقان التربية، زرع المفاهيم كيف تؤسس القواعد في النفوس، بأي شيء تبدأ كيف تتعاهد هذا المفهوم، استعمال القصة تارة، والحدث، والموعظة، ضرب المثل وهكذا استثمار الأحداث .

١٩- (السنة النبوية الشريفة) .

٢٠- ليدة محمد ليد، مرجع سابق، ص ٣١٢ .

٢١- محمد صالح حمد، الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أداء العاملين بجامعة صنعاء، رسالة عضوية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٢١٦

• العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء ٢٢ :

اختلفت وجهات النظر في تفسير العلاقة بين الرضا والأداء، نعرض ما يلي بعض الآراء:

• الرضا والأداء:

أي أن توفير الرضا لدى العاملين سوف يؤدي إلى أداء مرتفع، فهناك علاقة طردية بين طرفين الأول مستقل وهو الرضا والثاني تابع وهو الأداء، وكلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء

• الأداء والرضا :

ويعني أن الرضا ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء، على أساس أن الأداء الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت يؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه.

• المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والأداء :

ويركز هذا الرأي على المناخ التنظيمي باعتباره العامل الوسيط بين الرضا والأداء، فالمناخ التنظيمي هو المرآة التي تعكس الانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعية بها، وطالما أن العاملين هم الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وبلوغ الأهداف ، فإنه كلما كانت صورة المنظمة إيجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية، وبالتالي الارتقاء بأدائهم، ومن ثم يمكن القول أن المناخ التنظيمي هو العامل الوسيط الذي يربط بين الرضا والأداء.

• إجراءات البحث :

الهدف من التخطيط للدراسة الميدانية هو: تحديد محتوى الدراسة الذي يحقق أهدافها والإجابة على أسئلة البحث وذلك من خلال تحديد مجتمع وعينة الدراسة ومصادر المعلومات وأسلوب جمعها من المصادر الميدانية والأساليب المستخدمة في تحليل البيانات.

• أدوات الدراسة :

• ١/ الاستبانة الأولى :

صممت عباراتها كما وردت باللائحة ولا يجوز إعادة صياغة القانون ( مثال لذلك : الشهر ثلاثين يوما ) كما تضمنت ثلاث خيارات وهي ( أدري ، محاييد ولا أدري ) لأنها لائحة ولا مجال للموافقة أو عدم الموافقة .  
تم تصميم استبانتين ( كمرحلة أولية ) لجمع المعلومات كما يلي:

وجه المقارنة	استبانة (١)	استبانة (٢)
الفئة المستهدفة	غير السعوديين (متعاقدين)	السعوديين
معلومات بناء الاستبانة	لائحة توظيف غير السعوديين	لائحة توظيف السعوديين
عدد المحاور	ثلاثة محاور (العقد)	محوران فقط ( لا يوجد عقد )
سنوات الخبرة	داخل و خارج المملكة	داخل المملكة فقط
الأعداد	أكثر من النصف	أقل من النصف
الدرجات العلمية	فوق البكالوريوس و متنوعة	معظمها بكالوريوس
خيارات الإجابة	ثلاث خيارات	خمس خيارات

## ٢/ الأستبانة الثانية :

أما المرحلة الثانية فكانت عبارة عن استبانة مشتركة بين الفئتين ( لأنها تقيس الرضا الوظيفي وأثره على الإتقان ) و شملت خمس خيارات ( أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق بشدة ، لا أوافق ) لتوضيح الرأي بدقة .

### • تحكيم الاستبانات :

تم عرض الاستبانتين على اثنين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بغرض إبداء الرأي والملاحظات والمحكمين هما :

« ١ / دكتور : إبراهيم هجو .

« ٢ / دكتورة : أميمه جادو .

### • أساليب معالجة البيانات :

### • إجراءات الدراسة التطبيقية :

### • أولاً : مجتمع الدراسة :

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى البحث على أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ويشتمل مجتمع الدراسة على: عضوات هيئة التدريس بكليات مجمع الاثائية – جامعة نجران والمكون من خمس كليات هي: - ١ / كلية التربية ٢٠ / كلية العلوم الإدارية ٣ / كلية العلوم الصحية ٤ / كلية المجتمع ٥ / كلية الحاسب الآلي ونظم المعلومات .

جدول (١) يوضح الكليات قيد الدراسة

العدد الكلي للأعضاء	الكلية
٣٠	كلية التربية .
٣٠	كلية العلوم الإدارية .
٢٠	كلية العلوم الصحية .
٢٥	كلية المجتمع .
١٢	كلية الحاسب الآلي و نظم المعلومات .
١١٧	المجموع

### • ثانياً : عينة الدراسة :

اعتمد البحث على عينة من المجتمع وذلك بغرض الحصول على البيانات المطلوبة وتم اختيارها من مجتمع البحث الموضح في الفقرة السابقة حيث تم توزيع (٨٠) استمارة على المستهدفين وتم استلام عدد (٧٦) استمارة وذلك بنسبة (٩٥٪) . وتم استبعاد عدد من أفراد المجتمع ( سبعة أفراد ) بكلية الحاسب الآلي وتقنية المعلومات لأنهم غير الناطقين باللغة العربية وشملت العينة الخصائص التالية:

### • ١. الجنسية

جدول (٢) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق النوع

النسبة %	العدد	الجنسية
١٩,٧٣	١٥	سعودي
٨٠,٢٦	٦١	غير سعودي
١٠٠	٧٦	المجموع

نسبة السعوديين أقل من ٢٥٪ من العينة .

٢. الكلية

جدول (٣) التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق الكلية

النسبة %	العدد	الكلية
١٩,٧٣	١٥	العلوم الإدارية
١٨,٤٢	١٤	المجتمع
٣١,٥٧	٢٤	التربية
٢٢,٢٦	١٧	الطب
٧,٩٨	٦	الحاسوب
١٠٠	٧٦	المجموع

٣ - الخبرة

جدول (٤) وضع التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الخبرة

النسبة %	العدد	الخبرة
١٨,٤٢	١٤	أقل من سنتين
٦١,٨٤	٤٧	٢-٥
١٤,٤٧	١١	٥-١٠
٥,٢٦	٤	١٠-١٥
١٠٠	٧٦	المجموع

أغلب أفراد العينة تتراوح خبرتهم بين (٢-٥) سنوات تليها (أقل من سنتين) ثم من (٥-١٠) سنوات و أخيراً من (١٠-١٥) سنة .

• اختبار درجة مصداقية البيانات:

يقصد بثبات الاختبار أن يعطى المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة ، كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدى الدقة والاتساق في القياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار. ولاختبار مدى توافق الثبات والاتساق الداخلي بين الإجابات على الأسئلة تم احتساب معامل المصدقية ألفا كرنباخ (Alpha- cronbach) وتعتبر القيمة المقبولة إحصائياً "معامل ألفا كرنباخ ٠.٦٠". وقد تم إجراء اختبار المصدقية على إجابات المستجيبين للاستبانة فكانت نتائج الاختبار كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (٥) نتائج اختبار ألفا كرنباخ لعبارات استبانته القوانين (للسعوديين).

محاور الاستبانة	قيمة ألفا كرنباخ
محاور الشروط والأحكام	٠,٨٨
محاور الحقوق والواجبات	٠,٧٤
جميع المحاور	٠,٨٥

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل.

تحتوي تلك الاستبانة محورين فقط ( لعدم وجود عقد عمل بالنسبة للسعوديين ).

جدول (٦) نتائج اختبار ألفا كرنباخ لعبارات استبانته القوانين (لغير السعوديين)

محاور الاستبانة	قيمة ألفا كرنباخ
محاور الشروط والأحكام	٠,٧٦
محاور العقد وصياغته	٠,٩٣
محاور الحقوق والواجبات	٠,٨٥
جميع المحاور	٠,٩٣

**جدول (٧) نتائج اختبار ألفا كرنباخ لعبارات استبانة الرضا الوظيفي**

محاور الاستبانة	قيمة ألفا كرنباخ
محور الجانب الوظيفي، الإداري، والمكافآت المالية	٠,٦٦
الجانب الأكاديمي، التدريسي، والبحث العلمي	٠,٧٠
محور جانب الخدمات والإتقان	٠,٦٥
جميع المحاور	٠,٧٣

توضح نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرنباخ لجميع محاور الدراسة (٦٠٪) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية " من الثبات الداخلي لجميع محاور الاستبانة سواء كان ذلك لكل محور على حدا أو على مستوى جميع محاور الاستبانة وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بأن المقاييس التي اعتمد عليها البحث بحيث تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

• (٣) الأساليب الإحصائية الوصفية :

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية بشكل عام للحصول على قرارات عامة عن خصائص وملامح تركيبة مجتمع الدراسة وتوزيعه وقد تضمنت الأساليب التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة .

• البرنامج المستخدم في تحليل بيانات البحث :

لتحليل بيانات أسئلة الاستبانة استخدم الباحث برنامج SPSS والذي يعد من أقوى البرامج المستخدمة في عمليات التحليل الإحصائي . وكلمة SPSS هي اختصار ل Statistical package for social science وهي تعنى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية . ويختص هذا البرنامج في تحليل البيانات سواء كان تحليلاً "وصفياً" أو تحليلاً "استنباطياً"

• مناقشة الإجابة على أسئلة البحث :

يتناول البحث مناقشة وتفسير نتيجة كل سؤال على حدا استناداً إلى التحليل الإحصائي.

وللإجابة على أسئلة البحث تم قام تحديد العبارات المرتبطة بالأسئلة ثم تحليلها باستخدام كل من :

« استخدام المتوسط: حيث يتم استخدام المتوسط لكل عبارة من عبارات الاستبيان حيث يتم إعطاء الدرجة (٥) لإجابة أوافق بشدة والدرجة (٤) لإجابة أوافق والدرجة (٣) لإجابة لا رأي والدرجة (٢) كوزن للإجابة لا أوافق. والدرجة (١) كوزن للإجابة غير موافق بشدة .

« المصطلحات، معياري: ويتم استخدامه لقياس مدى تجانس أو تشتت إجابات الوحدات قيد الدراسة .

• مناقشة النتائج :

• أولاً: السؤال الأول :

عدم إلمام منسوبي الجامعة بقوانين ولوائح العمل بالتعليم العالي (ممثله بجامعة نجران) .

ويشتمل هذا السؤال على المحاور التالية:

- بالنسبة للوحدات قيد الدراسة لغير السعوديين:
  - ◀ المصطلحات، أحكام اللائحة وشروط التوظيف .
  - ◀ العقود .
  - ◀ الحقوق والواجبات.
- بالنسبة للوحدات قيد الدراسة من السعوديين:
  - ◀ الشروط والأحكام .
  - ◀ الحقوق والواجبات

ولإثبات المصطلحات ، للإجابة على الأسئلة سيتم أولاً تقدير الوسيط والانحراف المعياري للعبارة الفرضية لمعرفة اتجاه عينة الدراسة والأهمية النسبية لعبارة الفرضية لكل محاور الدراسة وفيما يلي جدول يوضح المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارة المقياس وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم.

- أ / بالنسبة للوحدات قيد الدراسة لغير السعوديين :
- (١). محور المصطلحات، أحكام اللائحة وشروط التوظيف :

جدول (٨) المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارة المقياس

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
s1	٢,٩١٣	٠,٣٥٤٤١	٩٦,١٢٩
s2	٢,٨٠٤٣	٠,٥٨١٩٣	٩٢,٥٤١٩
s3	١,٦٥٢٢	٠,٨٧٤٧٧	٥٤,٥٢٢٦
s4	٢,٧٨٢٦	٠,٥١٢٦٤	٩١,٨٢٥٨
s5	٢,٧١٧٤	٠,٦٥٥٣٤	٨٩,٦٧٤٢
s6	٢,٥٤٣٥	٠,٧٨٠٥	٨٣,٩٣٥٥
s7	٢,٥	٠,٧٨١٧٤	٨٢,٥٠٠٠
s8	٢,٦٥٢٢	٠,٧٠٦٠٨	٨٧,٥٢٢٦
s9	٢,٦٠٨٧	٠,٧١٤٢٤	٨٦,٠٨٧١
s10	٢,٦٩٥٧	٠,٦٩٥٠٥	٨٨,٩٥٨١
s11	٢,٤٥٦٥	٠,٨٨٧١١	٨١,٠٦٤٥
s12	٢,٤٣٤٨	٠,٨٠٦٩٧	٨٠,٣٤٨٤
s13	٢,٦٩٥٧	٠,٥٩١٤	٨٨,٩٥٨١
s14	٢,١٣٠٤	٠,٩٣٣٥٤	٧٠,٣٠٣٢
s15	٢,٤١٣	٠,٨٨٣٨٣	٧٩,٦٢٩٠
s16	١,٧١٧٤	٠,٨٦٠٥٧	٥٦,٦٧٤٢
s17	١,٦٧٣٩	٠,٨١٧٩٧	٥٥,٢٣٨٧
s18	١,٨٠٤٣	٠,٨٨٤٩٢	٥٩,٥٤١٩
s19	١,٨٩١٣	٠,٨٧٥٠٤	٦٢,٤١٢٩
s20	٢,٨٩١٣	٠,٣٧٨٧٩	٩٥,٤١٢٩
s21	٢,٨٩١٣	٠,٣٧٨٧٩	٩٥,٤١٢٩
s22	٢,٨٦٩٦	٠,٤٥٢٥٨	٩٤,٦٩٦٨
s23	٢,٩١٣	٠,٣٥٤٤١	٩٦,١٢٩٠
s24	٢,٩٣٤٨	٠,٢٤٩٦٤	٩٦,٨٤٨٤
s25	٢,٩٥٦٥	٠,٢٠٦١٨	٩٧,٥٦٤٥
متوسط العام للمحور	٢,٥٠١٧٣٦		٨٢,٥٥٧٣

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:  
 ◀ غالبية أفراد العينة ( قيد الدراسة ) لا يدرون بالعبارة محور السؤال . حيث بلغ عدد العبارات التي أجاب فيها أفراد العينة بأنهم لا يدرون (١٨) بنسبة ٧٢٪ عبارة من إجمالي عبارات المحور والبالغ عددها (٢٥) عبارة. بينما بلغ عدد



العبارات التي لم يبدو فيها إجابات محددة (٧) عبارات بنسبة ٢٨٪ من إجمالي العبارات.

« بلغ المتوسط العام لجميع عبارات محور السؤال (٢,٥٠) وهذا يدل على عدم دراية أفراد العينة بما جاء بالمحور .

« كما يتضح أن أكثر عبارة من عبارات محور السؤال : يدرون بها من وجهة نظر أفراد العينة ( قيد الدراسة ) من غير السعوديين و العبارة هي (يجوز اعتبار الدولة التي يقيم فيها وقت التعاقد موطننا إذا ازدادت مدة الإقامة عن سنتين متتاليتين) حيث بلغ متوسط العبارة (١,٦٥) وبانحراف معياري (٠,٨٧٤) وأهميه نسبية مقدارها ٥٧,٧٪.

« كما يتضح أن أقل عبارة من عبارات محور السؤال الخاص بالأحكام لا يدرون بها من وجهة نظر أفراد العينة ، و العبارة هي (يشترط في المتعاقد أن يكون متفرغاً للعمل بالجامعة) حيث بلغ متوسط العبارة (٢,٩٥٦٥) وبانحراف معياري (٠,٢٠٦) وأهميه نسبية مقدارها ٦,٩٧٪.

« محور العقد وصياغته

جدول (٩) المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المقاييس

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
ss1	٢,٨٩١٣	٠,٣٧٨٧٩	٩٥,٤١٢٩
ss2	١,٨٤٧٨	٠,٨٩٣٦٢	٦٠,٩٧٧٤
ss3	٢,٠٦٥٢	٠,٩٥٢٢٤	٦٨,١٥١٦
ss4	٢,٣٦٩٦	٠,٧٩٨٨٥	٧٨,١٩٦٨
ss5	٢,٤٥٦٥	٠,٨٠٨٤٧	٨١,٠٦٤٥
ss6	٢,٦٩٥٧	٠,٦٢٧٨٦	٨٨,٩٥٨١
ss7	١,٦٩٥٧	٠,٨٩١١٨	٥٥,٩٥٨١
ss8	٢,٥	٠,٨٠٩٦٦	٨٢,٥٠٠٠
ss9	٢,٠٨٧	٠,٩٣٨٧	٦٨,٨٧١٠
ss10	٢,٤٣٤٨	٠,٨٦٠٢٩	٨٠,٣٤٨٤
ss11	٢,٢١٧٤	٠,٩٤٠٧٦	٧٣,١٧٤٢
ss12	٢,٤٥٦٥	٠,٨٣٥٥	٨١,٠٦٤٥
ss13	٢,٣٢٦١	٠,٨٧٠٦٢	٧٦,٧٦١٣
ss14	٢,١٩٥٧	٠,٨٨٤٩٢	٧٢,٤٥٨١
ss15	٢,١٩٥٧	٠,٩٣٣٨	٧٢,٤٥٨١
ss16	٢,٢١٧٤	٠,٨٩٢٢٦	٧٣,١٧٤٢
ss17	٢,٤٥٦٥	٠,٨٠٨٤٧	٨١,٠٦٤٥
ss18	٢,٧٦٠٩	٠,٥٦٥٠٩	٩١,١٠٩٧
ss19	٢,٦٠٨٧	٠,٧١٤٢٤	٨٦,٠٨٧١
ss20	٢,١٣٠٤	٠,٩٣٣٥٤	٧٠,٣٠٣٢
ss21	٢,٤٣٤٨	٠,٨٦٠٢٩	٨٠,٣٤٨٤
ss22	١,٩٥٦٥	٠,٩٤١٧٨	٦٤,٥٦٤٥
ss23	٢,٠٦٥٢	٠,٩٢٨٦١	٦٨,١٥١٦
ss24	١,٩٧٨٣	٠,٩٣٠٦٩	٦٥,٢٨٣٩
ss25	٢,٠٨٧	٠,٩٦٢٠٨	٦٨,٨٧١٠
ss26	١,٩٣٤٨	٠,٩٠٤٣٦	٦٣,٨٤٨٤
ss27	٢,٠٤٣٥	٠,٩٦٥٠٩	٨٠,٣٥٥٠
ss28	٢,١٩٥٧	٠,٨٨٤٩٢	٧٢,٤٥٨١
ss29	٢,٠٦٥٢	٠,٩٠٤٣٦	٦٨,١٥١٦
ss30	٢,٠٢١٧	٠,٩٣٠٦٩	٦٦,٧١٦١
ss31	١,٩١٣	٠,٩١٤٧٢	٦٣,١٢٩٠
متوسط المحور	٢,٢٣٥٦٣٢		٧٣,٧٧٥٩

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

« غالبية أفراد العينة ( قيد الدراسة ) محايدون على ما جاء بمحور السؤال : حيث بلغ عدد العبارات المحايدة (٢٠) عبارة بنسبة ٦٤,٥% من إجمالي عبارات المحور والبالغ عددها (٣١) عبارة. بينما بلغ عدد العبارات والتي أجاب فيها أفراد العينة بأنهم لا يدرون (١١) عبارة بنسبة ٣٥,٥%.

« بلغ المتوسط العام لجميع عبارات المحور (٢,٢٣) بانحراف معياري مقداره (٠,٩٤٣) وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة لم يبدوا إجابات محددة على ما جاء بالمحور .

« كما يتضح أن أكثر عبارة من عبارات محور السؤال يدرون بها من وجهة نظر أفراد العينة هي (ينتهي العقد قبل انتهاء مدته في حالة الحصول علي الجنسية) حيث بلغ متوسط العبارة (١,٦٩٥) وبانحراف معياري (٠,٨٩١) وأهميه نسبية مقدارها ٥٢,٧%.

« كما يتضح أن أكثر عبارة من عبارات محور السؤال الخاص بصياغة العقد من وجهة نظر أفراد العينة لا يدرون بها هي (قد يبرم العقد لمدة سنة) حيث بلغ متوسط العبارة (٢,٨٩١٣) وبانحراف معياري (٠,٣٧٨) وأهميه نسبية مقدارها ١٣,١%.

#### • محور الحقوق والواجبات :

جدول (١٠) المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المقياس

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
sss1	٢,١٥٢٢	٠,٩١٨١٥	٧١,٠٢٢٦
sss2	٢,٥٨٧	٠,٧٤٧٦٢	٨٥,٣٧١٠
sss3	٢,٠٨٧	٠,٩١٤٧٢	٦٨,٨٧١٠
sss4	٢,٠٢١٧	٠,٩٠٦٥	٦٦,٧١٦١
sss5	٢,٧٣٩١	٠,٥٧٤٨٣	٩٠,٣٩٠٣
sss6	٢,٦٠٨٧	٠,٧١٤٢٤	٨٦,٠٨٧١
sss7	٢,٣٩١٣	٠,٨٢٩٤١	٧٨,٩١٢٩
sss8	٢,٨٠٤٣	٠,٤٩٩٧٦	٩٢,٥٤١٩
sss9	٢,٨٢٦١	٠,٤٨٥٥٤	٩٣,٢٦١٣
sss10	٢,٨٠٤٣	٠,٤٩٩٧٦	٩٢,٥٤١٩
sss11	٢,٠٤٣٥	٠,٨٩٣٣٥	٦٧,٤٣٥٥
sss12	٢	٠,٩١٨٩٤	٦٦,٠٠٠٠
sss13	٢,٣٠٤٣	٠,٩١٥٧٨	٧٦,٠٤١٩
sss14	٢,٨٤٧٨	٠,٤٦٩٨٦	٩٣,٩٧٧٤
sss15	٢,٣٦٩٦	٠,٨٧٨٣٥	٧٨,١٩٦٨
sss16	٢,١٥٢٢	٠,٩١٨١٥	٧١,٠٢٢٦
sss17	٢,٣٩١٣	٠,٨٥٥٧٨	٧٨,٩١٢٩
sss18	٢,٨٠٤٣	٠,٥٤٢٤	٩٢,٥٤١٩
sss19	٢,٥	٠,٧٨١٧٤	٨٢,٥٠٠٠
sss20	٢,٨٢٦١	٠,٤٣٧٣٨	٩٣,٢٦١٣
sss21	٢,٨٩١٣	٠,٣٧٨٧٩	٩٥,٤١٢٩
متوسط المحور	٢,٤٨٣٤٣٣		٨١,٩٥٣٣

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

« غالبية أفراد العينة ( قيد الدراسة ) لا يدرون بما جاء بالمحور حيث بلغ عدد العبارات التي أجاب فيها أفراد العينة بأنهم لا يدرون (١٦) عبارة بنسبة ٧٦,٢% من إجمالي عبارات محور والبالغ عددها (٢١) عبارة. بينما بلغ عدد العبارات التي أجاب فيها أفراد العينة بأنهم محايدون (٤) عبارات بنسبة ١٩%. أما أفراد

- العينة والذين أجابوا بأنهم يدرون فقد بلغ عدد العبارات (١) بنسبة ٤.٨% من إجمالي عبارات المحور.
- « بلغ المتوسط العام لجميع عبارات محور الفرضية (٢.٤٨) وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة لم لا يدرون على ما جاء بمحور الحقوق والواجبات.
- « يتضح أن أكثر عبارة من عبارات المحور من وجهة نظر أفراد العينة يدرون بها هي (لا تتحمل الجامعة تكلفة حضور المؤتمرات) حيث بلغ متوسط العبارة (٢) وبانحراف معياري (٠.٩١٨) وأهميه نسبية مقدارها ٤٥.٩%.
- « كما يتضح أن أقل عبارة من عبارات المحور الخاص بالحقوق والواجبات من وجهة نظر أفراد العينة لا يدرون بها و العبارة هي (لكل عضو هيئة التدريس نصيباً تدريسياً يحدد بناء على الدرجة العلمية) حيث بلغ متوسط العبارة (٢.٨٩) وبانحراف معياري (٠.٣٧٨) وأهميه نسبية مقدارها ١٣.١%.

أما بالنسبة للوحدات ( قيد الدراسة ) من السعوديين

• محور الشروط والأحكام :

جدول (١١) المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المقيس

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
s1	٢,٨٥٧١	٠,٤٧٨٠٩	٩٤,٢٨٤٣
s2	٢,٦٦٦٧	٠,٦٥٨٢٨	٨٨,٠٠١١
s3	٢,٦٦٦٧	٠,٦٥٨٢٨	٨٨,٠٠١١
s4	٢,٥٧١٤	٠,٧٤٦٤٢	٨٤,٨٥٦٢
s5	٢,٦٦٦٧	٠,٥٧٧٣٥	٨٨,٠٠١١
s6	٢,٤٢٨٦	٠,٨١٠٦٤	٨٠,١٤٣٨
s7	٢,٤٧٦٢	٠,٧٤٩٦٠	٨١,٧١٤٦
s8	٢,٤٢٨٦	٠,٧٤٦٤٢	٨٠,١٤٣٨
s9	٢,٤٧٦٢	٠,٦٧٩٦٤	٨١,٧١٤٦
s10	١,٨٠٩٥	٠,٨١٣٥٨	٥٩,٧١٣٥
s11	٢,٢٣٨١	٠,٨٣٠٩٥	٧٣,٨٥٧٣
s12	١,٩٥٢٤	٠,٨٦٤٦٥	٦٤,٤٢٩٢
s13	١,٧٦١٩	٠,٨٨٩٠٩	٥٨,١٤٢٧
s14	١,٨٥٧١	٠,٨٥٣٥٦	٦١,٢٨٤٣
s15	٢,٠٩٥٢	٠,٩٩٥٢٣	٦٩,١٤١٦
s16	٢,٠٩٥٢	٠,٩٩٥٢٣	٦٩,١٤١٦
s17	٢,١٤٢٩	٠,٩١٠٢٦	٧٠,٧١٥٧
s18	١,٨٠٩٥	٠,٨٧٢٨٧	٥٩,٧١٣٥
المتوسط العام للمحور	٢,٢٧٧٨		٧٥,١٦٧٤

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

- « غالبية أفراد العينة ( قيد الدراسة ) لا يدرون بما ما جاء بعبارات محور الشروط والأحكام حيث بلغ عدد العبارات التي أجب فيها أفراد العينة بأنهم لا يدرون (١١) عبارة بنسبة ٦١.١% من إجمالي عبارات المحور والبالغ عددها (١٨) عبارة. بينما بلغ عدد العبارات والتي أجب فيها أفراد العينة بأنهم محايدون (٧) عبارات بنسبة ٣٨.٩% من إجمالي عبارات المحور.
- « حيث بلغ المتوسط العام لجميع عبارات محور السؤال (٢.٢٧٧) وهذا يدل على عدم دراية أفراد العينة بما جاء بالمحور .

كما يتضح أن أكثر عبارة من عبارات المحور يعلمون بها من وجهة نظر أفراد العينة من السعوديين والعبارة هي (تتضمن لائحة توظيف السعوديين ضوابط تبين كيفية احتساب مدة النذب) حيث بلغ متوسط العبارة (١,٧٦) وبانحراف معياري (٠,٨٨٩) وأهميه نسبية مقدارها ٥٠,٥%.

كما يتضح أن أقل عبارة من عبارات المحور الخاص بالأحكام لا يدرون بها من وجهة نظر أفراد العينة والعبارة هي (يقصد بعضو هيئة التدريس الأساتذة) حيث بلغ متوسط العبارة (٢,٨٥٧١) وبانحراف معياري (٠,٤٧٨) وأهميه نسبية مقدارها ١٦,٧%.

### • محور الحقوق والواجبات :

جدول (١٢) المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المقياس

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
ss1	٢,٨٥٧١	٠,٤٧٨٠٩	٩٤,٢٨٤٣
ss2	٢,٣٣٣٣	٠,٧٩٥٨٢	٧٦,٩٩٨٩
ss3	٢,٤٧٦٢	٠,٦٧٩٦٤	٨١,٧١٤٦
ss4	٢,١٩٠٥	٠,٨٧٢٨٧	٧٢,٢٨٦٥
ss5	٢,٢٨٥٧	٠,٨٤٥١٥	٧٥,٤٢٨١
ss6	٢,٨٠٩٥	٠,٤٠٢٣٧	٩٢,٧١٣٥
ss7	١,٩٥٢٤	٠,٩٢٠٦٦	٦٤,٤٢٩٢
ss8	٢,٠٤٧٦	٠,٩٢٠٦٦	٦٧,٥٧٠٨
ss9	٢,٥٢٣٨	٠,٨١٣٥٨	٨٣,٢٨٥٤
ss10	٢,١٩٠٥	٠,٩٢٨٣٩	٧٢,٢٨٦٥
ss11	٢,٦١٩٠	٠,٧٤٠٠١	٨٦,٤٢٧٠
ss12	١,٤٧٦٢	٠,٧٤٩٦٠	٤٨,٧١٤٦
ss13	١,٣٣٣٣	٠,٦٥٨٢٨	٤٣,٩٩٨٩
ss14	١,٣٣٣٣	٠,٦٥٨٢٨	٤٣,٩٩٨٩
ss15	١,٦١٩٠	٠,٩٢٠٦٦	٥٣,٤٢٧٠
ss16	٢,٢٣٨١	٠,٩٩٥٢٣	٧٣,٨٥٧٣
ss17	٢,٣٣٣٣	٠,٩٦٦٠٩	٧٦,٩٩٨٩
ss18	٢,١٤٢٩	٠,٩٦٣٦٢	٧٠,٧١٥٧
ss19	٢,١٤٢٩	٠,٩٦٣٦٢	٧٠,٧١٥٧
ss20	٢,٠٤٧٦	٠,٩٢٠٦٦	٦٧,٥٧٠٨
ss21	١,٥٧١٤	٠,٨٧٠١٤	٥١,٨٥٦٢
متوسط المحور	٢,١٢٠٢		٦٩,٩٦٦٦

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

غالبية أفراد العينة ( قيد الدراسة ) لا يدرون بما ما جاء بعبارات محور الحقوق والواجبات حيث بلغ عدد العبارات التي أجاب فيها أفراد العينة بأنهم لا يدرون (١١) عبارة بنسبة ٥٢,٤% من إجمالي عبارات المحور والبالغ عددها (٢١) عبارة. بينما بلغ عدد العبارات والتي أجاب فيها أفراد العينة بأنهم محايدون (٤) عبارات بنسبة ١٩% . أما أفراد العينة والذين أجابوا بأنهم يدرون فقد بلغ عدد العبارات (٣) عبارات بنسبة ٢٨,٦% من إجمالي عبارات المحور.

بلغ المتوسط العام لجميع عبارات المحور (٢,١٢) وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة ما بين محايدون ولا يدرون على ما جاء بمحور الحقوق والواجبات.

كما يتضح أن أكثر عبارة من عبارات المحور يعلمون بها من وجهة نظر أفراد العينة من السعوديين والعبارة هي (يجوز صرف ٧٠٪ للأطباء لمن يعملون بالتدريس في مجال التخصص) حيث بلغ متوسط العبارة (١.٣٣) وبانحراف معياري (٠.٦٥٨) وأهميه نسبية مقدارها ٤٩.٥٪.

ويتضح أن أقل عبارة من عبارات المحور الخاص بالأحكام لا يدرون بها من وجهة نظر أفراد العينة والعبارة هي (تتضمن لائحة توظيف السعوديين بعض الصفات الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس) حيث بلغ متوسط العبارة (٢.٨٥) وبانحراف معياري (٠.٤٧٨) وأهميه نسبية مقدارها ١٦.٧٪.

### • ملخص نتائج التقدير لجميع المحاور من حيث المتوسطات

#### • ١. المحاور للعينة ( قيد الدراسة ) لغير السعوديين :

جدول (١٣)

المحور	المتوسط العام	التفسير	الترتيب
المصطلحات. أحكام اللائحة وشروط التوظيف	٢,٥٠	لا ادري	٣
العقد وصياغته	٢,٢٤	لا ادري	١
الحقوق والواجبات	٢,٤٨	لا ادري	٢

يتضح من الجدول (١٣) أن : جميع المحاور متوسطها العام يدل على عدم دراية غالبية أفراد العينة ( قيد الدراسة ) من غير السعوديين والمنسوبين للجامعة بقوانين ولوائح العمل بالتعليم العالي. حيث جاء ترتيب المحاور الأكثر جهلا وعدم دراية :

١. العقد وصياغته.
٢. الحقوق والواجبات.
٣. أحكام اللائحة وشروط التوظيف.

#### • ٢. المحاور للعينة ( قيد الدراسة ) من السعوديين :

جدول (١٤)

المحور	المتوسط العام	التفسير	الترتيب
الشروط والأحكام	٢,٢٧	لا ادري	٢
الحقوق والواجبات	٢,١٢	لا ادري	١

يتضح من الجدول أعلاه أن: جميع المحاور متوسطها العام يدل على عدم إلمام غالبية أفراد العينة ( قيد الدراسة ) من السعوديين والمنسوبين للجامعة بقوانين ولوائح العمل بالتعليم العالي. حيث جاء ترتيب عدم إلمامهم على النحو التالي:

١. الحقوق والواجبات.
٢. الشروط والأحكام.

ومما تقدم نستنتج : عدم إلمام منسوبي الجامعة بقوانين ولوائح العمل بالتعليم العالي تم التحقق من صحتها .

#### • معامل ثبات المحور الأول:

Cronbach's Alpha

٠,٨٨١

• معامل ثبات المحور الثاني:

<b>Cronbach's Alpha</b>
٠,٧٣٨

• معامل ثبات المقياس كامل :

<b>Cronbach's Alpha</b>
٠,٨٥٣

• تحليل بيانات الاستبيان الخاص بغير السعوديين: عدد العينة (٤٦)

• المحور الأول :

جدول (١٥)

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
s1	2.913	0.35441	٢٢	٩٦,١٢٩
s2	2.8043	0.58193	١٨	٩٢,٥٤١٩
s3	1.6522	0.87477	١	٥٤,٥٢٢٦
s4	2.7826	0.51264	١٧	٩١,٨٢٥٨
s5	2.7174	0.65534	١٦	٨٩,٦٧٤٢
s6	2.5435	0.7805	١١	٨٣,٩٣٥٥
s7	2.5	0.78174	١٠	٨٢,٥٠٠٠
s8	2.6522	0.70608	١٣	٨٧,٥٢٢٦
s9	2.6087	0.71424	١٢	٨٦,٠٨٧١
s10	2.6957	0.69505	١٤	٨٨,٩٥٨١
s11	2.4565	0.88711	٩	٨١,٠٦٤٥
s12	2.4348	0.80697	٨	٨٠,٣٤٨٤
s13	2.6957	0.5914	١٥	٨٨,٩٥٨١
s14	2.1304	0.93354	٦	٧٠,٣٠٣٢
s15	2.413	0.88383	٧	٧٩,٦٢٩٠
s16	1.7174	0.86057	٣	٥٦,٦٧٤٢
s17	1.6739	0.81797	٢	٥٥,٢٣٨٧
s18	1.8043	0.88492	٤	٥٩,٥٤١٩
s19	1.8913	0.87504	٥	٦٢,٤١٢٩
s20	2.8913	0.37879	٢٠	٩٥,٤١٢٩
s21	2.8913	0.37879	٢١	٩٥,٤١٢٩
s22	2.8696	0.45258	١٩	٩٤,٦٩٦٨
s23	2.913	0.35441	٢٣	٩٦,١٢٩٠
s24	2.9348	0.24964	٢٤	٩٦,٨٤٨٤
s25	2.9565	0.20618	٢٥	٩٧,٥٦٤٥
متوسط العام للمحور		٢,٥٠١٧٣٦		٨٢,٥٥٧٣

• المحور الثاني :

جدول رقم (١٦)

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
ss1	٢,٨٩١٣	٠,٣٧٨٧٩	٣١	٩٥,٤١٢٩
ss2	١,٨٤٧٨	٠,٨٩٣٦٢	٢	٦٠,٩٧٧٤
ss3	٢,٠٦٥٢	٠,٩٥٢٢٤	٩	٦٨,١٥١٦
ss4	٢,٣٦٩٦	٠,٧٩٨٨٥	٢١	٧٨,١٩٦٨
ss5	٢,٤٥٦٥	٠,٨٠٨٤٧	٢٤	٨١,٠٦٤٥
ss6	٢,٦٩٥٧	٠,٦٢٧٨٦	٢٩	٨٨,٩٥٨١
ss7	١,٦٩٥٧	٠,٨٩١١٨	١	٥٥,٩٥٨١
ss8	٢,٥	٠,٨٠٩٦٦	٢٧	٨٢,٥٠٠٠
ss9	٢,٠٨٧	٠,٩٣٨٧	١٢	٦٨,٨٧١٠
ss10	٢,٤٣٤٨	٠,٨٦٠٢٩	٢٢	٨٠,٣٤٨٤
ss11	٢,٢١٧٤	٠,٩٤٠٧٦	١٨	٧٣,١٧٤٢
ss12	٢,٤٥٦٥	٠,٨٣٥٥	٢٥	٨١,٠٦٤٥
ss13	٢,٣٢٦١	٠,٨٧٠٦٢	٢٠	٧٦,٧٦١٣
ss14	٢,١٩٥٧	٠,٨٨٤٩٢	١٥	٧٢,٤٥٨١
ss15	٢,١٩٥٧	٠,٩٣٣٨	١٦	٧٢,٤٥٨١
ss16	٢,٢١٧٤	٠,٨٩٢٢٦	١٩	٧٣,١٧٤٢
ss17	٢,٤٥٦٥	٠,٨٠٨٤٧	٢٦	٨١,٠٦٤٥
ss18	٢,٧٦٠٩	٠,٥٦٥٠٩	٣٠	٩١,١٠٩٧
ss19	٢,٦٠٨٧	٠,٧١٤٢٤	٢٨	٨٦,٠٨٧١
ss20	٢,١٣٠٤	٠,٩٣٣٥٤	١٤	٧٠,٣٠٣٢
ss21	٢,٤٣٤٨	٠,٨٦٠٢٩	٢٣	٨٠,٣٤٨٤
ss22	١,٩٥٦٥	٠,٩٤١٧٨	٥	٦٤,٥٦٤٥
ss23	٢,٠٦٥٢	٠,٩٢٨٦١	١٠	٦٨,١٥١٦
ss24	١,٩٧٨٣	٠,٩٣٠٦٩	٦	٦٥,٢٨٣٩
ss25	٢,٠٨٧	٠,٩٦٢٠٨	١٣	٦٨,٨٧١٠
ss26	١,٩٣٤٨	٠,٩٠٤٣٦	٤	٦٣,٨٤٨٤
ss27	٢,٠٤٣٥	٠,٩٦٥٠٩	٨	٨٠,٣٥٥٠
ss28	٢,١٩٥٧	٠,٨٨٤٩٢	١٧	٧٢,٤٥٨١
ss29	٢,٠٦٥٢	٠,٩٠٤٣٦	١١	٦٨,١٥١٦
ss30	٢,٠٢١٧	٠,٩٣٠٦٩	٧	٦٦,٧١٦١
ss31	١,٩١٣	٠,٩١٤٧٢	٣	٦٣,١٢٩٠
متوسط المحور	٢,٢٣٥٦٣٢			٧٣,٧٧٥٩

المتوسط العام للمحاور :

« المصطلحات. أحكام اللائحة وشروط التوظيف ٢,٥٠

◀◀ العقد وصياغته ٢٠٢٤

◀◀ الحقوق والواجبات ٢٠٤٨

• المحور الثالث :

• معامل ثبات المحور الأول :

N of Items	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha
25	.751	.755

• معامل ثبات المحور الثاني :

N of Items	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha
31	.921	.925

• معامل ثبات المحور الثالث :

N of Items	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha
21	.875	.846

• معامل ثبات المقاس كامل :

N of Items	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha
77	.926	.931

أفراد أبعينه ( قيد الدراسة ) لا ببءون إجابات محددة وبتحفظون على كل عبارات محور الجانب الوظيفي ، والإداري والبحث العلمي ، ومحور جانب الخدمات والإتقان . بينما يوافقون على محور الجانب الأكاديمي ، التدريسي ، والبحث العلمي . حيث جاء ترتيب المحاور على النحو التالي :

١ . الجانب الأكاديمي ، التدريسي ، والبحث العلمي

٢ .. الجانب الوظيفي ، الإداري المكافآت المالية

٣ . جانب الخدمات والإتقان .

ومما تقدم نستنتج الإجابة عن سؤال الثاني للبحث والذي نص على : هل

عدم الرضا الوظيفي يؤثر سلبا على إتقان العمل ؟ تتمثل الإجابة في الموافقة

على عبارات محور : الجانب الأكاديمي ، التدريسي ، والبحث العلمي

والتحفظ على عبارات المحورين الآخرين وهما : الجانب الوظيفي ، الإداري

المكافآت المالية و الجانب الخدمات والإتقان

• أهم النتائج و التوصيات و المقترحات :

أولا : بالنسبة للسؤال الأول المتعلق بمدى إلمام منسوبي جامعة نجران بالقوانين و

اللوائح – لغير السعوديين ) فمتوسطها العام يدل على عدم دراية غالبية أفراد

العينة ( قيد الدراسة ) من غير السعوديين والمنسوبين للجامعة بعدم الإلمام

بالقوانين ولوائح العمل بالتعليم العالي . حيث جاء ترتيب عدم درايتهم على

النحو التالي :

١ . العقد وصياغته .

٢ . الحقوق والواجبات .

٣ . أحكام اللائحة وشروط التوظيف .



**ثانياً :** أما بالنسبة للسؤال الأول و المتعلق بمدى إلمام منسوبي جامعة نجران بالقوانين و اللوائح – للسعوديين ( فمتوسطها العام يدل على عدم دراية غالبية أفراد العينة من السعوديين والمنسولين للجامعة بقوانين ولوائح العمل بالتعليم العالي. حيث جاء ترتيب عدم درايتهم على النحو التالي:

١. الحقوق والواجبات.
٢. الشروط و الأحكام .

**ومما تقدم نستنتج : عدم إلمام منسوبي الجامعة بقوانين ولوائح العمل التعليم العالي تم التحقق من صحتها .**

كانت إجابات أفراد العينه ( قيد الدراسة ) فيم يخص الاستبانة الثانية : ( الرضا الوظيفي و أثره على الإلتقان ) لا يبدون إجابات محددة ويتحفظون على كل من محاور الجانب الوظيفي ، والإداري والبحث العلمي ومحور جانب الخدمات والإلتقان بينما يوافقون على محور الجانب الأكاديمي ، التدريسي، والبحث العلمي. وهذا يؤكد أن عدم المعرفة بالقوانين، اللوائح ، الحقوق والواجبات ، حيث جاء ترتيب المحاور على النحو التالي:

١. الجانب الأكاديمي، التدريسي، والبحث العلمي
٢. الجانب الوظيفي ، الإداري المكافآت المالية
٣. جانب الخدمات والإلتقان.

#### • العبارات الأكثر إدراكا و تأثيرا للسعوديين و غير السعوديين :

- ١/ يجوز اعتبار الدولة التي يقيم فيها وقت التعاقد موطننا إذا ازدادت مدة الإقامة عن سنتين متتاليتين .
- ٢/ ينتهي العقد قبل انتهاء مدته في حالة الحصول علي الجنسية .
- ٣/ تتضمن لائحة توظيف السعوديين ضوابط تبين كيفية احتساب مدة الندب
- ٤/ لا تتحمل الجامعة تكلفة حضور المؤتمرات .
- ٥/ يجوز صرف ٧٠٪ للأطباء لمن يعملون بالتدريس في مجال التخصص .
- ٦/ مؤهلاتي تناسب الوظيفة الأكاديمية التي أعمل بها .
- ٧/ المقررات التي أقوم بتدريسها تتطلب اطلاع مستمر .
- ٨/ تأجيل المعاملات يؤثر سلبا على عملي .

#### • العبارات الأقل إدراكا و تأثيرا للسعوديين و غير السعوديين :

- ١/ يشترط في التعاقد أن يكون متفرغا للعمل بالجامعة .
- ٢/ قد يبرم العقد لمدة سنة .
- ٣/ لكل عضو هيئة التدريس نصابا تدريسيا يحدد بناء علي الدرجة العلمية .
- ٤/ يقصد بعضو هيئة التدريس الأستاذة .
- ٥/ تتضمن لائحة توظيف السعوديين بعض الصفات الواجب توفرها في عضو هيئة التدريس .
- ٦/ أتقاضى أجر إضافي على الأعباء غير التدريسية التي أقوم بها .
- ٧/ تقدم الجامعة المساعدات المعنوية لحل بعض المشكلات الطارئة .

### • ملخص النتائج :

- ١/ لا تأثير للخبرة أو الكلية على المعرفة بالقوانين ، اللوائح ، الرضا الوظيفي والإتقان .
- ٢/ عدم الإلمام بنود العقد و صياغته (بدرجة كبيرة ) لغير السعوديين .
- ٣/ عدم الإلمام بالحقوق والواجبات ( سعوديين و غير سعوديين ) .
- ٤/ عدم الاطلاع على اللائحة و شروط التوظيف قبل و أثناء و بعد توقيع العقد ( غير السعوديين )
- ٥/ أكدت الدراسة على أن العوامل ذات الصلة بالجوانب الأكاديمية التدريسية و البحث العلمي أكثر تأثيرا على الرضا الوظيفي من غيرها ( الجانب الوظيفية ، الإدارية و الخدمات ) للسعوديين غير السعوديين .
- ٦/ تأجيل أو عدم انجاز المعاملات يؤثر سلبا على الإتقان .

### • التوصيات :

- توصي الباحثة ببعض الخطوات الإجرائية التي تسهم في تحقيق الأهداف التوصيات يجب أن ترتبط بنتائج البحث :
- « إقامة ( ورشة عمل من قبل شؤون الموظفين أو من ينوب عنهم ) لتعريف بالقوانين ، اللوائح ، الحقوق و الواجبات .
  - « ضرورة توعية أعضاء هيئة التدريس ( غير السعوديين ) بنود العقد بالإضافة إلى الشروط و الأحكام الوظيفية .
  - « ضرورة الاهتمام بالاحتياجات الأكاديمية ، التدريسية و البحث العلمي بالكليات ( قيد الدراسة )
  - « إجراء لقاءات دورية بالقيادات ( للمناقشة و التشاور ) .
  - « إجراء تقييم ( لمنسوبي الجامعة ) و ربط نتائجه بالعلووة السنوية بغرض التحفيز .
  - « ضرورة الاستفادة من الإمكانيات المادية و البشرية بالكليات ( قيد الدراسة ) بإقامة ورش العمل و الدورات التدريبية بين الكليات المختلفة ( كل في مجاله ) .
  - « ضرورة انجاز المعاملات بسرعة و دقة حتى لا يؤثر سلبا على إتقان العمل .

### • المقترحات :

- « أقترح تعيين وكييلة أكاديمية لمتابعة الجانب الأكاديمي و التدريسي ( بالكليات قيد الدراسة ) .
- « ضرورة إقامة برامج ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس و أسرهم بمباني الكليات أو خارجها ( المناطق الأثرية ) .
- « ضرورة تنظيم رحلات ( للحرمين الشريفين ) برسوم رمزية لتعزيز الجانب المعنوي لأعضاء هيئة التدريس .

« ضرورة تحسين الخدمات بالمستشفى الجامعي (بتوفير جميع التخصصات الطبية) .

« ضرورة إنشاء وحدات للبحث العلمي بالكليات (للمتابعة والإشراف) .

#### • أولاً : المصادر :

١/ القرآن الكريم (النمل: من الآية ٨٨) .

٢/ السنة النبوية الشريفة (صحيح البخاري ومسلم) ..

#### • ثانياً : المراجع باللغة العربية :

١. مرسى ، جمال محمد ، الرضا الوظيفي،الدار الجامعية ،الاسكندرية،٢٠٠٣ .
٢. عبد الباقي ،صلاح الدين محمد ، الرضا الوظيفي في المنظمات،الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٤م .
٣. حسن ، محمد عبد الغنى ، مهارات إدارة الصراع، دار الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ٢٠٠١م .
٤. صبرى ، هشام محمد ، الأساليب المختلفة لإدارة الصراع التنظيمي وأثرها على درجة رضا العاملين، القاهرة، دار المعرفة، ١٩٩٤م .
٥. أبو رمضان ، نجوى نعيم ، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين،٢٠٠٤
٦. عاشور ، احمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات،القاهرة،دار النهضة،١٩٨٢ .
٧. ليد ، ليدة محمد ، مهارات إدارة الصراع، دار الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٩٧: .
٨. حمد ، محمد صالح ، الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أداء العاملين، بجامعة صنعاء، رسالة عضوية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٠م
١٥. العمري، عبيد بن عيدا لله (١٩٩٢) . بناء نموذج سببي لدراسة تأثير كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية. كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية
١٦. الشهري،عبد الله بن محمد عامر،(٢٠٠٤) .أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي.كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز ، رسالة ماجستير إبراهيم ، احمد عثمان(٢٠٠٣) .نظم الحوافز وأثرها علي الرضا الوظيفي:دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين.رسالة ماجستير،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية.
١٨. نصرالدين، سمير عبد الله،(١٩٩٢) .الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية.رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز،كلية الاقتصاد والإدارة ..
١٩. خليل، الشيخ وآخرون . جواد محمد،وشير، عزيزة عبد الله(٢٠٠٨) .الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين. مجلة الجامعة،المجلد السادس عشر/ ١٤٢٩ م / ٢٠٠٨ م الدراسات الإنسانية العدد الأول
٢٠. فاديه عبد الله الضو ، تقويم الامتحانات العملية لطلاب كليات التربية بالجامعات السودانية ،بحث تكميلي غير منشور -نيل درجة الماجستير ،كلية التربية ، جامعة الخرطوم ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠

• المواقع الإلكترونية

١. موقع المركز الوطني للمقياس والتقويم في التعليم العالي .
٢. موقع صندوق التعليم العالي الجامعي .
٣. موقع المركز الوطني للتعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد .

• المراجع باللغة الأجنبية :

- 1- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M & ،Paul, K. B .(١٩٨٩) .Constitution of a job in
- 2- Judge, T. A., Locke, E. A ،Durham, C. C & ،Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. Journal of Applied Psychology ، ٨٣(١) ،٣٤-١٧ .
- 3- DeFrank RS, Stroup CA :(١٩٨٩) ،.Teacher stress and helath; examination of a model .

